

Roland Kadefors



Kerstin Nilsson:

**To work or not to work in an
extended working life?**

Lund: Lunds universitet, avhandling, 2013

Roland Kadefors, professor,
Institutionen för sociologi och
arbetsvetenskap, Göteborgs
universitet
roland.kadefors@socav.gu.se

Lillebror frågar Karlsson på taket hur gammal han är. Då svarar Karlsson att ”jag är en man i mina bästa år”. Och när Lillebror sen försiktigt frågar vilka år som är de bästa, säger Karlsson belåtet: ”Alla” (Lindgren 1955).

Man kan tänka att det kan Karlsson säga som inte har – eller för den delen uppenbarligen inte vill ha – något jobb. För i arbetslivet, där är alla år minsann inte de bästa, långtifrån. Verkligheten är ju att många äldre finner att de saknar efterfrågad kompetens, att de inte orkar svara mot arbetets krav, att de är oönskade på arbetsplatsen.

Men ändå behövs de äldre i arbetslivet. I april 2013 kom den statliga Pensionsåldersutredningen med sitt betänkande (SOU 2013:25). Den har haft till uppdrag att ”mot bakgrund av en ökande medellivslängd och ett förestående ökande antal äldre i förhållande till antalet förvärvsaktiva analysera de pensionsrelaterade åldersgränserna samt de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv” (s 483). Därmed sällar sig Sverige till övriga EU-länder som nu ser över sina pensionssystem: vi européer ska fås att jobba fler år.

Till de skarpa förslagen från Pensionsåldersutredningen hör att skapa en riktålder för när vi ska gå i pension; tanken är att den ska följa ökningen i medellivslängd och därigenom säkerställa pensionssystemets hållbarhet. Åldersgränserna för tidigaste uttag av pension, garantipension och tjänstepension höjs. LAS-gränser flyttas uppåt. Alla ska vinna ekonomiskt på att fortsätta att arbeta upp i åren.

Det är väl ofrånkomligt att Pensionsåldersutredningen mest uppehåller sig vid de ekonomiska och arbetsrättsliga ramverken. Man noterar visserligen att ”det finns skäl att anta att arbetsmiljöproblem i viss utsträckning bidrar till tidiga utträden från arbetslivet” (s 27). Utifrån denna synnerligen försiktiga observation föreslås ökade resurser till Arbetsmiljöverket, till information, utbildning, forskning och interventionsstudier. Men vad är det egentligen som påverkar de äldres vilja och möjligheter att arbeta upp i åren? Det behöver vi kunna förstå mycket bättre. Här utgör Kerstin Nilssons avhandling *To work or not to work in an extended working life? Factors in working and retirement decisions* (2012) ett viktigt och vältajmat bidrag till den förståelsen. Hon har studerat vilka förutsättningar som behöver uppfyllas för ett längre arbetsliv, fram till eller efter 65 år, med särskilt fokus på två kategorier: anställda i sjukvården och lantbrukare. Grupperna är intressanta med hänsyn till att båda sektorerna står inför en genomgripande generationsväxling som är på väg att skapa stora problem. Merparten av de anställda i sjuk- och hälsovård är kvinnor. Eftersom kvinnor lämnar arbetslivet tidigare än män i alla yrken är det särskilt viktigt att förstå vad som motiverar deras val att gå i pension i förtid eller att fortsätta några år till.

Vad finner nu Kerstin Nilsson ut om detta? Hennes avhandling är inriktad på att klarlägga vilka faktorer som påverkar var i fyrfältstabellen (*figur 1*) som äldre yrkesverksamma personer befinner sig när det gäller synen på att arbeta upp till 65 års ålder eller längre. Hon grupperar dessa faktorer i a) basala förutsättningar för arbete, det vill säga hälsa, ekonomiska faktorer, familj och samhällets attityd till arbete; b) arbetsplatsrelaterade faktorer, det vill säga psykisk och fysisk arbetsmiljö, arbetstid och arbetstakt, kompetens och lärande; c) ”mjuka faktorer”, särskilt arbetsgivares och arbetskamraters attityder till äldre arbetskraft. Det innebär att hon implicit anknyter till push-pull-teori (Knuth & Kalina 2002), där pushfaktorerna avser förhållanden på arbetsplatsen som omöjliggör fortsatt arbete (”kunna”) och pullfaktorerna främst ekonomiska incitament att lämna i förtid (”vilja”).

Kan men vill inte	Vill och kan
Kan inte och vill inte	Vill men kan inte

Figur 1. ”Kan och vill du fortsätta arbeta till 65 eller längre?”

Som väntat är viljan att fortsätta att arbeta delvis baserad på faktorer som inte har direkt med arbetslivet att göra: familjeförhållanden (alldeles särskilt tidpunkten för närståendes pensionering) och möjligheterna till en meningsfull fritid som pensionär, liksom den allmänna attityden till äldre som man upplever i samhället. Men de arbetsrelaterade faktorerna är för många de viktigaste: i första hand hälsan i relation till arbetets krav, i andra hand ekonomin.

Det är väl känt att många äldre upplever att för lång eller oregelbunden arbetstid och för hög arbetstakt hindrar dem från att arbeta upp i åren. Att det är så beror huvudsakligen på de åldersförändringar som drabbar oss alla: som äldre klarar vi sämre att arbeta i skift och eftersom vår kognitiva förmåga efterhand sänks minskar förmågan att upprätthålla en lika hög arbetstakt som tidigare. Samma förhållande råder när det gäller fysiska arbetskrav: vid stigande ålder minskar vår prestationsförmåga – medan arbetskraven oftast är oförändrade.

Ett intressant fynd i Kerstin Nilssons arbete är att det snarare är den upplevda ohälsan än den diagnosticerade som är viktig när det gäller möjligheten att fortsätta att arbeta upp till eller över 65 år. Hon finner att bristande hälsa i sig inte behöver utgöra ett hinder för den som upplever sitt arbete tillfredsställande och som får tillräckligt med tid och möjlighet att återhämta sig. Men på en arbetsplats där man inte gör de anpassningar till äldres ändrade förutsättningar som behövs är risken stor att äldre anställda inte kan fortsätta att arbeta upp i åren, även om de skulle vilja göra det.

Hälsorelaterade hinder uppstår inte bara som följd av bristande anpassning till normala åldersförändringar. Kerstin Nilsson visar också på betydelsen av arbetsolyckor och andra arbetsrelaterade exponeringar med påföljande ohälsa; här utgör lantbrukare en särskilt utsatt grupp.

När det gäller ekonomiska faktorerens betydelse för viljan till arbete upp i åren tenderar arbetstillfredsställelsen att vara viktigare för många än själva inkomsten. De i undersökningen som vantrivdes med sitt arbete ville lämna det så fort som möjligt som ekonomin medgav det, även om det skulle ge högre pension att arbeta några år till. Många skulle gärna ta ett erbjudande från arbetsgivaren om förtida pension, om det vore ekonomiskt godtagbart. Att arbeta efter 65 var attraktivt främst för dem som hade bra ekonomi, som kunde arbeta självständigt och vara oberoende. Resultaten ansluter till Pensionsåldersutredningens observation att bara en liten minoritet av tjänstemännen, men en något högre andel arbetare, anger som skäl till att de arbetar att ”det enda som betyder något är förtjänsten” (SOU 2012:28, s 176).

Pensionsåldersutredningen förhåller sig inte på något tydligt sätt till fyrfälts-tabellen i *figur 1*. I grunden inriktar man sig på att försöka påverka människors ”vilja” att arbeta längre, genom att skapa ekonomiska incitament, medan frågan om ”kunna” mest handlar om att ta bort formella hinder.

Men som Kerstin Nilsson visar är det mycket som behöver förändras i arbetslivet för att fler som nu inte kan fortsätta att arbeta fram till 65 eller längre ska ha möjlighet att göra det. Det räcker inte med att ge tillbaka resurser till Arbetsmiljöverket som det tidigare fräntagits och att tydliggöra dess uppdrag. Det räcker inte med att skapa ekonomiska morötter för arbetsgivare och anställda. Det handlar om mycket mer grundläggande förändringar i arbetslivet där inte

åldersgrupper ställs mot varandra, utan där alla oavsett ålder ges bästa möjliga förutsättningar att göra ett bra jobb under goda arbetsvillkor och att skapa en bra balans mellan arbete och fritid. I Sverige är vi inte särskilt duktiga på det. Pensionsåldersutredningen har sökt med ljus och lykta efter de goda svenska exemplen men hittat väldigt lite; man efterfrågar också interventionsstudier i sin slutrapport. Det är faktiskt så att vi får gå till Norge, Tyskland och Finland för att hitta riktigt bra exempel på framgångsrikt *age management* på arbetsplatsnivå, exempel som visar att äldres möjligheter att arbeta kvar verkligen kan förändras. Många företag där som sett svårigheter att rekrytera och behålla personal har skapat projekt där karriärplanering, livslångt lärande, ergonomisk anpassning, aktiva insatser på företagshälsovård och rehabilitering är ingredienser. I Sverige är det i den offentliga sektorn som det demografiska problemet först blivit riktigt tydligt; här finns ett särskilt stort behov av att nu skapa de goda exemplen.

Sammanfattningsvis: De grupper som för närvarande slutar i förtid kommer att fortsätta att göra det också under det nya regelverk som föreslås. Möjligheten att enbart med ekonomiska styrmedel påverka beteendet när det gäller beslutet om pensionering framstår som begränsad. Dessutom, om många i yrken med hög arbetsbelastning inte kan förlänga sitt arbetsliv på det sätt som är tänkt uppstår två oönskade effekter. Dels förfelas målet med reformen, dels ökar de ekonomiska klyftorna mellan dem som vill och kan jobba upp i åren och dem som kanske vill, men inte orkar eller av andra skäl inte kan.

I grunden behöver vi skapa ett uthålligt arbetsliv, inte bara för redan privilegierade grupper. Pensionsåldersutredningens förslag bör initiera en bred debatt om det svenska arbetslivets villkor, och Kerstin Nilssons avhandling är ett värdefullt inlägg i en sådan diskussion.

Referenser

- Lindgren A (1955): *Lillebror och Karlsson på taket*. Stockholm: Rabén & Sjögren
- Knuth M, Kalina T (2002): Unemployment as a transition from employment to retirement in West Germany. *European Societies*, 4:396–418.
- SOU 2012:28: Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre. Delbetänkande av Pensionsåldersutredningen. Socialdepartementet.
- SOU 2013:25: Åtgärder för ett längre arbetsliv. Slutbetänkande av Pensionsåldersutredningen. Socialdepartementet.